

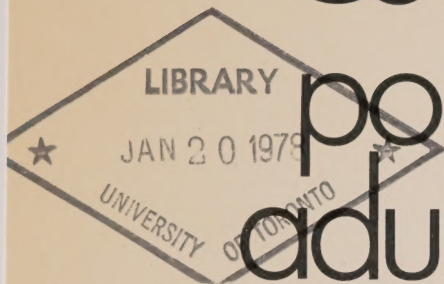
CA20N
CR
- Z220

VF

10




3 1761 11973226 1



Cours pour adultes

notes à l'intention
des chefs de
groupe

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119732261>

Cours pour adultes

Celui qui accepte la responsabilité de donner des cours à un groupe d'adultes, hommes ou femmes, doit être capable de comprendre leurs besoins et leur personnalité.

- Ce sont des gens qui ont travaillé la plus grande partie de leur vie. Avant de penser à suivre des cours, ils ont dû gagner leur vie et élever leur famille.
- Ils vivent dans un monde marqué par la concurrence et par les dures réalités économiques.
- Ils consacrent les trois quarts de leur temps à leur travail et à leurs occupations sociales et familiales. Pour suivre des cours, qui viennent alourdir un horaire déjà fort chargé, ils doivent en trouver le temps. Ces cours doivent donc leur apporter quelque chose de positif.
- Même s'ils constituent une détente par rapport à leur vie quotidienne, ces cours doivent répondre à des objectifs précis, clairs et immédiats.
- L'apprentissage doit être étroitement lié aux expériences de la vie quotidienne et l'adulte doit clairement comprendre cette relation.

Un instructeur chevronné sait par expérience qu'un adulte d'âge moyen possède généralement la même faculté d'apprentissage qu'un élève de 18 ans.

L'instructeur doit déterminer le cadre d'apprentissage qui convient le mieux aux adultes, en tenant compte des caractéristiques et de l'attitude habituelles d'une classe d'adultes. On admet généralement qu'il est très différent de donner des cours à des adultes et à des enfants. La qualité de l'enseignement dispensé à un groupe d'adultes désireux de suivre des cours permet d'évaluer l'efficacité des techniques d'enseignement et la compétence de l'instructeur.

Que recherche l'adulte en s'inscrivant à un cours?

Sécurité et défi à relever — Si le niveau du cours est trop élevé, l'adulte peut éprouver un sentiment d'insécurité; par conséquent, l'apprentissage doit s'appuyer sur des connaissances qu'il possède déjà. Si l'adulte sent qu'il y a trop de différence entre son niveau de connaissances et ce qu'il doit apprendre, il se sentira dépassé et saisira la première occasion de tout laisser tomber. L'instructeur doit veiller à intégrer les nouvelles connaissances aux expériences passées des élèves, pour que le cours soit plus agréable et plus enrichissant.

Satisfaction — Les classes doivent être agréables. L'adulte appréciera davantage le cours si la salle est agréable, l'instructeur sympathique et l'ambiance amicale. En s'inscrivant à un cours, l'adulte ne vise généralement pas l'obtention d'un diplôme; il est surtout motivé par un désir d'épanouissement personnel et par la profonde

satisfaction qui en découle. Il est également attiré par la possibilité de faire de nouvelles rencontres ou de nouer de nouvelles amitiés. Ces rapports sociaux, consolidés par une expérience d'apprentissage commune, constituent à leur tour un puissant aiguillon de développement et un facteur de dynamisme.

Participation — L'adulte ne se contente généralement pas d'écouter attentivement l'instructeur ou de suivre passivement toutes les démonstrations pratiques; il veut participer et exprimer les idées nouvelles qui lui viennent à l'esprit. L'instructeur doit le guider et l'aider à assimiler les nouvelles connaissances, mais également l'encourager à participer pour que les connaissances ou aptitudes acquises ne soient pas perçues comme un vernis superficiel, mais bien comme une source d'enrichissement personnel.

Valeurs — L'adulte veut avoir la certitude qu'il ne perd pas son temps. Il doit pouvoir constater les progrès accomplis au fil des semaines et être convaincu que cet apprentissage enrichira sa vie. Après tout, il a peut-être renoncé à regarder un film ou son programme favori pour assister au cours.

Pragmatisme — L'adulte ne cherche généralement pas à assimiler des connaissances abstraites; il n'aime pas apprendre pour le plaisir d'apprendre. Les nouvelles connaissances, qu'elles soient d'ordre pratique ou théorique, doivent contribuer à enrichir son esprit ou sa vie.

Objectifs — L'adulte aime bien savoir pourquoi on lui confie un travail particulier à faire. Il doit pouvoir comprendre l'objectif qui sous-tend ce travail et voir que chaque leçon le rapproche davantage de cet objectif.

Motivation

Qu'est-ce qui incite les gens à apprendre? Qu'espèrent-ils retirer de cet apprentissage? Quels sont les objectifs ou les motifs qui les poussent à consacrer du temps et de l'énergie à l'acquisition de nouvelles connaissances?

Les réponses à ces questions nous permettent de comprendre le rôle que doit jouer l'instructeur ou l'animateur pour aider les adultes qui, de leur plein gré, s'inscrivent à des cours à atteindre leurs objectifs.

La curiosité est un puissant facteur de motivation pour la plupart des gens, surtout pour ceux qui aiment savoir le pourquoi et le comment de chaque chose. Ce type de personne sera intéressé par:

- les démonstrations d'une technique ou d'un art
- une discussion intéressante
- des photos ou un film
- des articles qui explicitent le sujet étudié.

Nécessité économique — Les personnes actives acceptent souvent de renoncer à leurs loisirs pour se consacrer à l'apprentissage de nouvelles techniques ou connaissances qui leur permettront de se préparer à des emplois plus rémunérateurs ou de pratiquer chez eux une occupation artisanale qui pourrait accroître leurs revenus.

L'amour-propre est un sentiment très vif chez la plupart des gens qui, malheureusement, ont très peu l'occasion de le satisfaire dans le cadre de leurs occupations professionnelles. Ce besoin d'amour-propre est probablement à la base de l'énergie créatrice, du besoin d'accomplir des choses qui ne reflètent que nous-même. Les gens motivés par leur amour-propre suivent des cours pour:

- s'épanouir en tant qu'individu et surmonter leur complexe d'infériorité
- s'initier à des occupations artisanales et artistiques: peinture, tissage, macramé, poterie, sérigraphie, art d'écrire, cuisine, décoration intérieure, etc.

Le besoin *d'estime* pousse également de nombreuses personnes à s'améliorer. Celles chez qui ce besoin est impératif chercheront à améliorer:

- dans un domaine où leurs aptitudes pourront être évaluées par autrui (art de parler en public, par exemple)
- dans les arts d'agrément tels que danse, musique et artisanat.

Le chef de groupe

L'instructeur ou "chef" d'un groupe d'étude doit savoir définir ses objectifs. Si son but est d'aider les individus à devenir de meilleurs citoyens, "...il cherchera à provoquer des changements dans la personnalité des "élèves", et non à couvrir un certain nombre de sujets:

changements dans les choses connues	ou	CONNAISSANCE
changements dans les choses effectuées	ou	APTITUDES
changements dans les impressions ressenties	ou	ATTITUDES
changements dans les choses perçues	ou	COMPRÉHENSION."*

* M.S. Knowles, *Informal Adult Education*, Associated Press, New York, 1950.

La plupart des spécialistes de l'enseignement aux adultes estiment que pour être instructeur, il n'est pas nécessaire d'avoir reçu une formation d'enseignant. Cette formation constitue, bien sûr, un atout précieux, mais un bon instructeur doit avant tout posséder des connaissances ou aptitudes susceptibles d'intéresser les adultes, et être surtout capable de comprendre et d'apprécier leurs besoins.

Préparation — Ce type de cours ne s'appuie généralement pas sur un programme bien défini. L'instructeur doit le préparer en tenant compte du niveau des élèves et des motifs qui les ont poussés à suivre ce cours. Il serait d'ailleurs préférable que l'instructeur analyse le programme avec toute la classe, car la plupart des adultes préfèrent généralement savoir où ils vont. L'instructeur préparera son cours de façon à ce qu'il permette de répondre à l'objectif fixé dans le temps alloué.

Méthode — Tout comme les objectifs, les méthodes pédagogiques sont aussi variées que la personnalité des instructeurs et les besoins des élèves. L'instructeur peut, par exemple, préparer un plan de leçons détaillé qui lui facilitera la tâche; il doit cependant s'employer, dès la première leçon, à éveiller l'intérêt des élèves et stimuler leur désir d'apprendre. Après avoir exposé les généralités, il choisira des exercices qui répondent parfaitement aux besoins et aux intérêts particuliers de son groupe.

Discipline — L'atmosphère d'une classe d'adultes doit être détendue. Habités à diriger leurs propres affaires, les adultes sont souvent agacés par des règles de discipline rigoureuses et des règlements ennuyeux. Cependant, ils acceptent généralement de se plier aux règlements nécessaires au bon fonctionnement du cours et à la sauvegarde de leur sécurité.

Tact — La plupart des adultes n'apprécient généralement pas que leurs idées ou leurs aptitudes soient tournées en ridicule ou même ignorées. Conscients de leurs faiblesses, ils n'aiment souvent pas les admettre, et encore moins que d'autres les leur fassent remarquer. L'instructeur qui adopte une attitude moqueuse, supérieure ou dogmatique ne doit pas être surpris si l'absentéisme augmente.

Présence — Si l'assiduité au cours diminue, l'instructeur ne doit pas en rejeter la faute sur ses élèves. Il doit plutôt se demander si les objectifs fixés et la méthode d'enseignement adoptée sont satisfaisants.

Participation Le succès d'une classe se mesure au degré de participation de chaque élève. Le rôle de l'instructeur ne se limite pas, en effet, à accroître les aptitudes ou les connaissances des élèves, mais également à les encourager à s'exprimer. L'absence de participation peut parfois s'expliquer par la timidité ou le manque d'intérêt. Il se peut que le sujet étudié soit trop difficile, qu'il ne soit pas relié aux expériences

précédentes des élèves, ou que ces derniers aient trop peu l'occasion de se manifester, l'instructeur tenant constamment la vedette.

Personnalité du groupe — Le succès d'une classe d'adultes dépend de l'aptitude de l'instructeur à considérer chaque groupe comme une entité bien distincte. Des sujets et des techniques ayant donné d'excellents résultats avec un groupe peuvent ne pas convenir à un autre. Dès le départ, l'instructeur doit tenir compte des activités professionnelles et de l'âge moyen des membres du groupe, pour donner un cours qui intéresse tout le monde.

Cohésion du groupe — Dans une classe d'adultes, il arrive souvent que certaines personnes soient déjà familiarisées avec le sujet à l'étude. L'instructeur doit les encourager à aider les autres; il évitera ainsi que les "élèves" plus avancés s'ennuient et que les autres se découragent. Cette méthode donne généralement d'excellents résultats avec les cours pratiques d'arts et métiers. Bien entendu, tous les élèves avancés ne manifesteront pas l'envie d'aider les débutants.

Opinions et faits — L'instructeur doit accepter que ses énoncés et ses conclusions soient contestés. Les adultes, habitués à avoir des opinions personnelles, vous témoigneront plus de respect si vous savez faire la différence entre les faits et les opinions, les théories et les préjugés.

Autocritique — L'instructeur initiera ceux qui n'ont pas l'habitude d'évaluer leur propre travail aux techniques d'auto-évaluation.

L'habitude de l'autocritique favorise l'épanouissement personnel et permet parfois à l'individu de se dépasser.

Étapes d'apprentissage

1. Apprentissage: permet d'intégrer de nouvelles connaissances à son expérience personnelle.
2. Enseignement: permet d'aider celui qui apprend à intégrer de nouvelles connaissances à son expérience personnelle.

Le processus d'apprentissage, qui a fait l'objet de nombreuses études, est aujourd'hui décomposé en plusieurs étapes par les spécialistes de l'enseignement.

Motivation — Il n'y a pas d'apprentissage possible si les élèves ne veulent pas apprendre. Si le désir d'apprendre ou *motivation* est faible ou inexistant, l'instructeur

doit le susciter et le consolider en dispensant un enseignement efficace. L'apprentissage doit être "agréable, enrichissant et s'appuyer sur l'expérience et sur la satisfaction personnelle".*

Perception — L'instructeur veillera à soigner la présentation de son cours d'introduction, car la première impression produite est souvent déterminante pour le succès du cours.

La présentation visuelle ou démonstration constitue généralement une excellente méthode d'enseignement d'un art pratique. L'instructeur ne doit pas se contenter de faire la démonstration de l'art ou de la technique enseignés; il doit également avoir recours à la présentation de photographies, d'illustrations, de maquettes, de tableaux et à la projection de films et de diapositives. Parfois, pour expliciter une technique ou un procédé complexe, il devra décomposer la démonstration en plusieurs étapes, qu'il expliquera en détail.

L'explication, orale ou écrite, est la méthode la plus couramment employée pour enseigner de nouvelles idées ou connaissances. L'instructeur doit veiller à ce que le niveau de langage (conférences, brochures, enregistrements ou manuels) soit accessible à tous les élèves.

Association d'idées — permet à celui qui apprend d'assimiler de nouvelles connaissances ou techniques en les reliant à son expérience passée. Il y parvient en pratiquant ou en exprimant ce qu'il a appris.

En utilisant des outils ou des données qui lui sont déjà familiers, l'élève peut facilement s'initier à une nouvelle technique ou discipline et la relier inconsciemment à des connaissances acquises. L'analyse de nouvelles idées, individuellement ou en groupe, permet à l'élève de mieux les intégrer à l'ensemble de ses connaissances. Enfin, le dernier stade de l'apprentissage par association d'idées passe par l'application des nouvelles techniques ou connaissances apprises à des activités extérieures à la classe. Ce qui jusqu'alors était nouveau finit par devenir une connaissance acquise.

Répétition — Il suffit de penser à la pratique d'un instrument de musique ou d'un sport, à la dactylographie et à la mémorisation d'un poème, par exemple, pour comprendre l'importance de la répétition dans le processus d'apprentissage.

Pour éviter que les exercices de répétition soient monotones et ennuyeux, comme c'est bien souvent le cas, l'instructeur compétent essaie de les varier. Une même idée peut être présentée de mille façons différentes, chaque fois sous un angle nouveau. Pour apprendre à manier un outil, il faut s'en servir souvent; si l'instructeur sait donner

*M.S. Knowles, *Informal Adult Education*, Associated Press, New York, 1950.

chaque fois de nouveaux travaux à réaliser, l'apprentissage sera moins fastidieux. Les révisions font également partie des exercices de répétition.

Rétention — Une chose n'est vraiment apprise que lorsqu'elle est retenue. La nouvelle connaissance ou technique enseignée doit être solidement ancrée dans la mémoire de l'élève. Le succès de cette étape dépendra du soin accordé à l'étape d'association d'idées et aux exercices de répétition et de révision.

L'instructeur doit analyser les trois principaux facteurs qui font obstacle à l'apprentissage:

- les connaissances ou techniques apprises ne sont pas appliquées;
- l'importance des idées apprises est mal perçue;
- les idées ont été mal ou vaguement comprises.

Rappel — Les nouvelles connaissances acquises ne deviennent un outil précieux pour l'individu qu'à partir du moment où il est capable de s'en souvenir quand il veut. Il doit pour cela exercer sa mémoire à loisir; l'instructeur l'y aidera en donnant périodiquement des exercices de révision et d'évaluation des connaissances.

Matériel d'apprentissage

Tableaux et illustrations — L'instructeur utilisera du matériel audio-visuel tel que tableaux, films, boucles visuelles, magnétoscopes, diagrammes et diapositives pour présenter des éléments qui se prêtent mal aux descriptions verbales, comme par exemple une combinaison de couleurs, un assemblage d'objets ou un style d'habillement.

L'utilisation de photos ou de schémas oblige tous les élèves à concentrer leur attention sur une seule phase de la présentation.

Motivation — de bonnes photos éveillent l'intérêt des élèves.

Rétention — la présentation visuelle aide l'élève à mieux retenir ce qu'il a appris; elle facilite l'apprentissage en accélérant le processus de rétention.

L'instructeur doit choisir le matériel d'apprentissage avec le plus grand soin et veiller à ce qu'il s'intègre harmonieusement à la présentation du sujet à l'étude. Il trouvera à la page suivante quelques explications sur la façon d'utiliser le matériel d'apprentissage.

1. Les diapositives, les films, les boucles, les bandes magnétiques, les tableaux ou les diagrammes doivent parfaitement illustrer le sujet étudié.
2. Leur présentation doit correspondre parfaitement au point illustré.
3. Le matériel doit être présenté de façon à ce que les élèves ne voient que l'image illustrant le point étudié (pour éviter la confusion et l'inattention).
4. Il doit permettre au groupe d'établir un lien avec le sujet étudié et d'en comprendre l'importance.

Films fixes et diapositives — Les films fixes et les diapositives, bien que moins spectaculaires que les films animés, présentent néanmoins un certain nombre d'avantages.

Les tableaux ou les illustrations se rapportant aux films fixes ou aux diapositives ont été sélectionnés par des experts et disposés dans un ordre logique.

L'instructeur peut présenter une photo aussi longtemps qu'il le juge nécessaire et y revenir, le cas échéant, s'il estime de plus amples explications nécessaires. Cette méthode est particulièrement utile pour illustrer une technique dont les différentes parties doivent être analysées et étudiées en détail.

Films — On les utilise de plus en plus dans l'enseignement pour présenter un sujet ou illustrer une technique. Ils permettent à l'élève de mieux comprendre les applications pratiques de ce qu'il a appris, et rendent par conséquent les expériences plus réelles.

Motivation — Les films stimulent l'imagination de l'élève, qui peut se représenter mentalement une nouvelle scène et de nouveaux décors. En outre, ils intéressent la plupart des gens et, de ce fait, constituent un excellent outil d'apprentissage.

Perception et rétention — Les films permettent de combiner la perception visuelle à la perception auditive, et facilitent à la fois l'apprentissage et la mémorisation.

Utilisation des films

- L'instructeur doit choisir les films qui illustrent le mieux la discipline étudiée; il doit les visionner une première fois et prendre des notes sur leur contenu et leur présentation.
- L'instructeur doit choisir le moment le plus approprié pour projeter le film.
- Avant la projection, il introduira brièvement le film et expliquera pourquoi il illustre parfaitement le point étudié. Il indiquera également les séquences les plus im-

portantes, en évitant cependant de raconter toute l'histoire, pour ne pas ennuyer le groupe.

- Immédiatement après la projection, l'instructeur encouragera les membres du groupe à apporter leurs commentaires.

Désavantages

- Installations spéciales nécessaires. .
- L'ambiance (pièce obscure, concentration des spectateurs) est propice à la méditation et à la réflexion personnelle. Il faut laisser le temps aux élèves de se ressaisir mentalement après la projection.
- Si le choix du film ou du film fixe n'est pas très pertinent, les élèves risquent d'être distraits, ce qui peut nuire à l'apprentissage.

Questions à retenir

- Le film choisi illustre-t-il bien le point étudié?
- L'instructeur connaît-il bien le film?
- Les installations et la salle de projection ont-elles été vérifiées?
- La projection est-elle confiée à un spécialiste?

Techniques d'enseignement aux adultes

Les adultes doivent avoir l'occasion de se faire une opinion et de participer activement à leur programme d'étude, sinon ils finissent par s'ennuyer. Les chefs de groupe et les instructeurs compétents utilisent une grande variété de méthodes pour présenter l'information et stimuler la réflexion personnelle.

La brochure *Notes for Community Leaders — Effective Meetings* décrit les techniques de présentation d'informations les plus couramment utilisées: conférence, discussion de groupe, symposium, séminaire, exposition ou démonstration.

La méthode de discussion libre décrite dans la brochure *Effective Meetings* est l'une des techniques d'enseignement aux adultes les plus efficaces. Par rapport aux autres méthodes d'enseignement, elle exige de la part de l'instructeur une préparation plus soignée, une grande compétence et une plus grande confiance en soi. La discussion peut facilement dégénérer en bavardages futiles si l'instructeur n'a pas assez de caractère; si au contraire il est trop autoritaire, il risque d'inhiber le désir de participation du groupe. Les qualités d'un bon animateur de groupe de discussion s'ap-

pliquent également à l'instructeur d'un groupe d'adultes qui a recours à la méthode de discussion libre.

La méthode projet présente également de nombreux avantages pour des classes d'adultes, car elle offre des objectifs immédiats. La réalisation d'un projet qui s'inscrit dans un objectif plus général permet aux adultes d'observer des résultats concrets. On appelle atelier un cours, de courte durée, qui s'appuie sur la méthode projet.

Voici quelques exemples de projets:

- préparation d'un discours dans un cours sur l'art de parler en public;
- réalisation d'une peinture dans un cours d'art;
- construction d'une chaise dans un cours sur le travail du bois;
- préparation d'un programme d'étude dans un séminaire d'animateur;
- mise en scène d'une pièce dans le cadre d'un cours d'art dramatique.

La méthode projet est particulièrement efficace lorsqu'elle s'applique à un cours d'activité pratique dont chaque étape constitue un but en soi. Elle donne cependant d'excellents résultats avec les cours théoriques, car elle permet de diviser le sujet d'étude en petites étapes plus faciles à discerner.

Un projet doit réunir tous les éléments que l'on retrouve dans la vie réelle; cependant, l'objectif recherché doit toujours primer sur la réalisation d'un travail particulier. Chaque projet doit permettre à l'élève de progresser davantage vers l'objectif à atteindre.

BIBLIOGRAPHIE

- BERGEVIN, P., *A Philosophy for Adult Education*, Seabury Press, N.Y., 1967
- BERGEVIN, MORRIS et SMITH, *Adult Education Procedures*, Seabury Press, N.Y., 1963
- CANTER, N., *The Teaching ↔ Learning Process*, Holt, Rinehart, Winston N.Y., 1953
- INGALIS, J.D., *A Trainer's Guide to Androgogy*, U.S. Government Printing Office (SRS-73-0530), Washington D.C. 20402.
- KNOWLES, M., *The Adult Learner, a Neglected Species*, Gulf Pub., 1973.
- KNOWLES, M., *The Modern Practice of Adult Education*, Association Press, N.Y., 1970.
- LINDEMAN, E., *The Meaning of Adult Education*, Harvest House, 1961.
- ROGERS, C., *Freedom to Learn*, C.E. Merrill Pub. Co., Columbus, Ohio, 1970.
- TOUGH, A., *The Adult's Learning Projects*, Ontario Institute for Studies in Education, 1971.
- WARREN, Virginia B., *Second Treasury of Techniques for Teaching Adults*, Washington, D.C., National Association for Public School Adult Education, 1970.



Ontario

Ministère des
Affaires culturelles
et des Loisirs

Division des
sports et du
conditionnement physique

Hon. Robert Welch
Ministre
Robert D. Johnston
Sous-Ministre

77-3406 10/77 3M